

GR_GERICHTE SV2 2025 1 vom 5. Juni 2025

GR Gerichte, 2025-06-05, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/gr_gerichte_SV2_2025_1

FR: GR_GERICHTE SV2 2025 1 du 5 juin 2025

IT: GR_GERICHTE SV2 2025 1 del 5 giugno 2025

Regeste

Anspruch nach AVIG | Arbeitslosenversicherung

Erwägungen

E. 26

November 2024, wurde der Beschwerdeführerin die Anspruchsberechtigung für insgesamt zehn Tage eingestellt, was einem Streitwert von CHF 3'289.00 (10 x CHF 328.90) entspricht. Die einzelrichterliche Spruchkompetenz liegt deshalb in casu vor. 2. Streitig und zu prüfen ist, ob der Beschwerdegegner die Beschwerdeführerin zu Recht für zehn Tage in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld eingestellt hat, weil sie ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen vorwies (Art. 17 i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG). 3.1. Gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG muss die Versicherte mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen (Satz 1). Insbesondere ist sie verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb ihres bisherigen Berufes (Satz 2). Sie muss ihre Bemühungen nachweisen können (Satz 3). Bei der Pflicht zur Schadensminderung handelt es sich um die Kernpflicht der Versicherten im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Die persönlichen Arbeitsbemühungen werden in der Regel streng beurteilt. Es gilt gewissermassen der Grundsatz, dass die Arbeitsbemühungen umso intensiver sein müssen, je weniger Aussicht eine versicherte Person hat, eine Stelle zu finden. Dabei stehen sowohl Tatsache als auch Intensität, nicht aber der Erfolg dieser Bemühungen im Vordergrund (vgl. BGE 133 V 89 E. 6.1.1 m.w.H.; NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in: Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Bd. XIV, Soziale Sicherheit [Meyer

6 / 13 Hrsg.], 3. Aufl., 2016, S. 2360, Rz. 311). Nach Art. 26 Abs. 1 AVIV ist die Versicherte insbesondere dazu verpflichtet, sich gezielt um Arbeit zu bemühen, was in der Regel in Form einer ordentlichen Bewerbung zu erfolgen hat. Falls sich die versicherte Person noch in einem laufenden jedoch (bereits gekündigten) Anstellungsverhältnis befindet, ergibt sich diese Pflicht zur Leistung von Arbeitsbemühungen bereits unmittelbar aus der in Art. 17 Abs. 1 AVIG verankerten Schadenminderungspflicht und nicht aufgrund von Art. 26 AVIV (vgl. BGE 139 V 524 E. 4; Urteil des Bundesgerichts 8C_522/2018 vom 25. Juni 2019 E. 4.3.2). Die versicherte Person hat sich dementsprechend während einer allfälligen Kündigungsfrist, aber auch generell während der Zeit vor der Anmeldung, unaufgefordert um Stellen zu bemühen. Sie kann sich insbesondere nicht damit exkulpieren, nicht gewusst zu haben, dass sie schon vor der Anmeldung zum Leistungsbezug zur ernsthaften Arbeitssuche verpflichtet war und nicht darauf aufmerksam gemacht worden sei (BGE 139 V 524 E. 2.1.2). Daraus folgt die Pflicht zum Verfassen von Stellenbewerbungen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bereits während der laufenden Kündigungsfrist und somit vor Anspruchstellung. Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis besteht die Pflicht

demgegenüber mindestens während der drei letzten Monate (vgl. Weisung AVIG ALE [AVIG-Praxis ALE], herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO], Stand 1. Juli 2024, Rz. B314). Ausschlaggebend für den Zeitraum, den es für die Prüfung der Arbeitsbemühungen zu berücksichtigen gilt, ist der Zeitpunkt, ab dem die Person Kenntnis davon hat, dass sie objektiv von Arbeitslosigkeit bedroht ist. Liegt dieser Zeitpunkt mehr als drei Monate vor der Anmeldung bei der ALV, werden nur die drei letzten Monate vor der Anmeldung überprüft, ob die Person sich um eine Stelle bemüht hat (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 23 6 vom 4. Juli 2023 E. 4.2; AVIG-Praxis ALE, Rz. B314). 3.2. Bei den persönlichen Arbeitsbemühungen kommt es nicht nur auf die Quantität der Bemühungen an, sondern auch auf deren Qualität. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Arbeitsbemühungen qualitativ und quantitativ genügend sind, steht der zuständigen Amtsstelle ein gewisser Ermessensspielraum zu. Dabei sind die gesamten Umstände des Einzelfalls heranzuziehen. Die Art und die erforderliche Anzahl von Bemühungen hängen u.a. vom Arbeitsmarkt und von den persönlichen Verhältnissen der versicherten Person, wie Alter, Bildung,

7 / 13 geographische Mobilität und sprachliche Hindernisse usw. ab. Insgesamt gilt es bei der Würdigung des Verhaltens der Versicherten unter dem Gesichtspunkt des Verschuldens alle Umstände des konkreten Einzelfalls einzubeziehen (vgl. zum Ganzen Urteile des Bundesgerichts 8C_708/2019 vom 10. Januar 2020 E. 3.2, 8C_737/2017 vom 8. Januar 2018 E. 2.2, 8C_583/2009 vom 22. Dezember 2009 E. 5.1; Urteil des Eidgenössischen Versicherungsgerichts C 258/2006 vom 6. Februar 2007 E. 2.2; AVIG-Praxis ALE, Rz. B315 f.). Im Einklang mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung geht das damalige Verwaltungsgericht und heutige Obergericht des Kantons Graubünden in konstanter Praxis davon aus, dass monatlich rund zehn Arbeitsbemühungen nachzuweisen sind (vgl. Urteile des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 23 6 vom 4. Juli 2023 E. 5 und S 22 20 vom 4. Juli 2022 E. 6). Erreicht die Versicherte die erforderliche Anzahl an Stellenbewerbungen nicht bzw. bemüht sie sich nicht genügend um zumutbare Arbeit, so ist sie in der Anspruchsberechtigung auf Grundlage von Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG für eine bestimmte Dauer einzustellen (vgl. BGE 141 V 365 E. 2.1, 139 V 524 E. 2.1). 3.3. Vorliegend war die Beschwerdeführerin ab dem 20./24. März 2024 aufgrund eines Aufhebungsvertrags von der Arbeitsleistung befreit (vgl. act. C. 6). In diesem Aufhebungsvertrag wurde insbesondere festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich auf den 31. August 2024 aufgelöst werde. Bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall erfolge keine Anpassung des Austrittstermins. Es müssten keine Arztzeugnisse mehr eingereicht werden. Die Beschwerdeführerin selbst verwies zwar im Einspracheverfahren auf die Arbeitgeberbescheinigung des Personalamtes Graubünden vom 21. August 2024, welche ihr eine krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung und Absenz vom 2. November 2023 bis zum 31. August 2024 bescheinigte (vgl. act. C.13), doch reichte sie weder im Einsprache- noch im vorliegenden Beschwerdeverfahren Arztzeugnisse ein, die eine Krankschreibung nach ihrer Freistellung am 24. März 2024 bis zum Vertragsende am 31. August 2024 belegen würden. Im Gegenteil formulierte die Beschwerdeführerin selbst in ihrer Stellungnahme an den Beschwerdegegner vom 20. September 2024, sie sei bis am 24. März 2024 krankgeschrieben gewesen (act. C.10). Der Beschwerdegegner weist im angefochtenen Einspracheentscheid auf das Arztzeugnis von Dr. med. D. _____ vom 14. November 2024 hin, wonach die

8 / 13 Beschwerdeführerin ab dem 1. Mai 2024 wieder arbeitsfähig gewesen sei (vgl. act. B.1 S. 4 Rz. 4), was unbestritten geblieben ist. Folglich war die Beschwerdeführerin verpflichtet, sich spätestens ab Juni 2024 um Arbeit zu bemühen, um die per 1. September 2024 drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Es wären sodann in quantitativer Hinsicht monatlich zehn Arbeitsbemühungen in Form einer ordentlichen Bewerbung notwendig gewesen. Selbst wenn alle ordentlichen Bewerbungen der Beschwerdeführerin berücksichtigt würden (vgl. act. B.3-14), lägen diesbezüglich nur 12 statt der erforderlichen 30 Bewerbungen vor. Hinsichtlich des relevanten Zeitraums von Juni bis August 2024 wären es dann gar nur acht Bewerbungen. Die Anzahl der erforderlichen Stellenbewerbungen richtet sich nach den konkreten Umständen. So ist qualifizierten Berufsleuten in gekündigter Stellung das Recht zuzubilligen, ihre persönlichen Bemühungen zunächst auf ihren bisherigen Berufszweig zu beschränken, sofern dieser offene Stellen anbietet (vgl. BGE 139 V 524 E. 2.1.3). Es trifft zwar zu, dass die Beschwerdeführerin über einen höheren Ausbildungsgrad verfügt (Betriebsökonomin univ., Master of Public Health) und sie ihre Arbeitsbemühungen damit zunächst auf offene Stellen für entsprechend qualifizierte Stellensuchende beschränken durfte. Dies tat sie denn auch, wie den eingereichten Bewerbungen zu entnehmen ist (act. B.3-14; act. C.8). Gleichzeitig besteht eine beträchtliche Differenz zwischen den quantitativ notwendigen (30) und tatsächlich getätigten (12 bzw. acht) Arbeitsbemühungen. Demnach liegen in casu anzahlmässig keine genügenden persönlichen Arbeitsbemühungen der Beschwerdeführerin vor. Folglich soll daher geprüft werden, ob die Beschwerdeführerin unter Berufung auf Art. 16 Abs. 2 lit. b AVIG auf weitere Arbeitsbemühungen verzichten durfte, weil es keine Arbeit gab, die angemessen auf ihre Fähigkeiten oder auf ihre bisherige Tätigkeit Rücksicht genommen hätte. 3.4. Die Beschwerdeführerin bezeichnet es als zutreffend, dass sie für die Monate Juni bis und mit August 2024 nicht die geforderten zehn Bewerbungen pro Monat nachweisen kann. Dies liege jedoch einzig und allein daran, dass keine weiteren – als jene, auf welche sie sich beworben habe – passenden Stellen ausgeschrieben gewesen seien. Sie habe sich auf sämtliche offenen Stellen beworben, die ihrem Profil entsprochen hätten. Sie habe alles ihr Zumutbare getan, um den Schaden ihrer Arbeitslosigkeit möglichst gering zu halten. Damit macht sie geltend, sie hätte u.a. nicht genügend Bewerbungen vornehmen können, weil laut Art. 16 Abs. 2 lit. b

9 / 13 AVIG Arbeit, die nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person Rücksicht nimmt, unzumutbar sei. Ihre Bewerbungen seien qualitativ einwandfrei gewesen und es hätten von ihr (noch) keine Bewerbungen ausserhalb des bisherigen Berufsfeldes verlangt werden dürfen. Der Beschwerdeführerin kann bei diesem Vorbringen nicht gefolgt werden. Nach Art. 16 AVIG gilt das Prinzip, dass jede Arbeit grundsätzlich zumutbar ist. Dies gilt insbesondere auch für ausserberufliche Arbeit. Die Ausnahmen dieser Regel zählt Art. 16 Abs. 2 AVIG abschliessend auf (vgl. NUSSBAUMER, a.a.O., S. 2355, Rz. 291 f.; Art. 17 Abs. 1 Satz 2 AVIG). Die Versicherte ist dazu verpflichtet, sich selbst nach Möglichkeiten um eine zumutbare Arbeit zu bemühen und diese beizubehalten, auch wenn es sich um eine ausserberufliche Arbeit handelt. Wenn die Tätigkeit unter den Qualifikationen und Berufswünschen liegt, ist sie zumutbar, insbesondere auch dann, wenn die Stelle ohnehin nur als Überbrückung gedacht war. Eine Unterforderung begründet keine Unzumutbarkeit und damit Ausnahme von der Annahmepflicht. Allerdings bedingt die vom Gesetz geforderte Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit, dass berufliche Qualifikationen weder verloren gehen noch gemindert werden dürfen (KUPFER BUCHER, Rechtsprechung des Bundesgerichts zum

Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung AVIG, Stauffer/Cardinaux [Hrsg.], 6. Aufl., 2025, S. 105 f.). Die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die bisherige Tätigkeit der versicherten Person ist somit beschränkt. Sie äussert sich dadurch, dass es der versicherten Person bei ihren persönlichen Arbeitsbemühungen grundsätzlich erlaubt ist, sich zunächst in ihrem bisherigen Berufszweig oder Tätigkeitsbereich umzusehen. Voraussetzung ist jedoch, dass in diesem Berufs- oder Tätigkeitsbereich überhaupt Stellenangebote vorhanden sind. Wenn im bisherigen Berufszweig kein Stellenmangel besteht, hat die Rücksichtnahme längere Zeit zu dauern (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. B285 f.). Zwar trifft es in casu zu, dass sich die Beschwerdeführerin zunächst auf Stellen bewerben durfte, die ihren Qualifikationen entsprechen. Allerdings hätte gerade der Umstand des Stellenmangels die Beschwerdeführerin dazu veranlassen müssen, ihre Arbeitsbemühungen auf Stellen ausserhalb ihres bisherigen Berufszweigs oder Tätigkeitsbereichs auszuweiten. Weitere allfällige Unzumutbarkeitsgründe bringt die Beschwerdeführerin nicht vor und sind auch nicht ersichtlich. Die Beschwerdeführerin begründete sowohl in der Stellungnahme vom 20. September

10 / 13 2024 wie auch in der Einsprache vom 12. November 2024, dass es keinen Sinn ergäbe, sich auf Stellen zu bewerben, die man nicht erhalten werde (vgl. act. C.10 und 13). Aus der Schadenminderungspflicht gemäss Art. 17 Abs. 1 AVIG ergibt sich allerdings auch, dass allfällige Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt umso intensivere Bemühungen erfordern, wobei es nicht auf die Erfolgsaussichten, sondern auf die Intensität der Stellensuche ankommt (BGE 124 V 225 E. 6). Die Beschwerdeführerin kann demnach aus allenfalls geringen Erfolgsaussichten bei Bewerbungen ausserhalb ihres Profils nichts zu ihren Gunsten ableiten. Gerade dieser Umstand hätte sie veranlassen müssen, auch ausserberufliche Stellen in Betracht zu ziehen und sich darauf zu bewerben. Selbst wenn die getätigten Bewerbungen der Beschwerdeführerin unbestrittenermassen nicht zu beanstanden sind, liegen dennoch quantitativ zu wenige persönliche Bewerbungen vor, zumal die Beschwerdeführerin seit dem 24. März 2024 freigestellt war, spätestens ab dem 1. Mai 2024 wieder arbeitsfähig war und die Kontrollperiode am 1. Juni 2024 begann. Es ist insgesamt nicht ersichtlich, dass die Beschwerdeführerin alles Zumutbare getan hätte, gerade auch mit ausserberuflichen Arbeitsbemühungen, die drohende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. 4. Es ist somit festzuhalten, dass die Einstellung der Beschwerdeführerin in der Anspruchsberechtigung auf Arbeitslosenversicherungstaggeld zu Recht erfolgt ist, da die Beschwerdeführerin ungenügende persönliche Arbeitsbemühungen erbrachte und damit die Voraussetzungen für eine Einstellung gemäss Art. 17 i.V.m. Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG erfüllt sind. 4.1. Nach Art. 30 Abs. 1 lit. c AVIG ist der Versicherte in der Anspruchsberechtigung einzustellen, wenn er sich persönlich nicht genügend um zumutbare Arbeit bemüht. Die Dauer der Einstellung bemisst sich dabei nach dem Grad des Verschuldens und beträgt je Einstellungsgrund höchstens 60 Tage (Art.

E. 30

Abs. 3 Satz 3 AVIG). Eine Einstellung des Arbeitslosenversicherungstaggelds dauert bei leichtem Verschulden 1 bis 15 Tage, bei mittelschwerem Verschulden 16 bis 30 Tage und bei schwerem Verschulden 31 bis 60 Tage (Art. 45 Abs. 3 AVIV). Da es sich dabei um eine typische Ermessensfrage handelt, bei welcher der Verwaltung ein grosser Ermessensspielraum zusteht, ist dem Obergericht bei der Beurteilung der Einstellungsdauer Zurückhaltung geboten. Im Gegensatz zur

11 / 13 Kognition des Bundesgerichts ist diejenige des kantonalen Gerichts in diesem Zusammenhang nicht auf Rechtsverletzung beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die Beurteilung der Angemessenheit der Verwaltungsverfügung. Das Sozialversicherungsgericht darf jedoch nicht ohne triftigen Grund seine eigene Beurteilung an die Stelle derjenigen der Verwaltung setzen; es muss sich auf Gegebenheiten abstützen können, die seine abweichende Ermessensausübung als naheliegender erscheinen lassen (BGE 137 V 71 E. 5.2, 126 V 75 E. 6; Urteile des Bundesgerichts 8C_712/2020 vom 21. Juli 2021 E. 4.4, 8C_332/2019 vom 18. September 2019 E. 3.3, 8C_302/2019 vom 22. August 2019 E. 3.3.2; Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Graubünden S 22 71 vom 29. August 2023 E. 5.1). Der Einstellraster gemäss AVIG-Praxis sieht für ungenügende Arbeitsbemühungen während Ablauf der dreimonatigen Kündigungsfrist neun bis zwölf Einstelltage vor (vgl. AVIG-Praxis ALE, Rz. D79 1.A3). 4.2. Die ungenügenden Arbeitsbemühungen ab dem 1. Juni 2024 bis zum

E. 31

August 2024 stellen vorliegend ein leichtes Verschulden dar. Die angeordnete Einstelldauer von zehn Tagen liegt im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Einstelldauer (vgl. Art. 30 Abs. 3 Satz 3 AVIG i.V.m. Art. 45 Abs. 3 AVIV) und entspricht zugleich dem Einstellraster der AVIG-Praxis ALE. Die Ermessensausübung des Beschwerdegegners ist demzufolge nicht zu beanstanden. 4.3. Insgesamt ist somit festzuhalten, dass die Einstellung in der Anspruchsberechtigung der Beschwerdeführerin auf Arbeitslosenversicherungstaggeld für zehn Tage rechtmässig und angemessen ist. Der angefochtene Einspracheentscheid vom 26. November 2024 ist somit nicht zu beanstanden. Die Beschwerde erweist sich als unbegründet, weshalb sie abzuweisen ist. 5.1. Auf der Grundlage von Art. 61 lit. fbis ATSG ist das kantonale Beschwerdeverfahren bei Streitigkeiten über Leistungen kostenpflichtig, wenn dies im jeweiligen Einzelgesetz vorgesehen ist; sieht das Einzelgesetz keine Kostenpflicht bei solchen Streitigkeiten vor, so kann das Gericht einer Partei, die sich mutwillig oder leichtsinnig verhält, Gerichtskosten auferlegen. Vorliegend besteht weder eine Kostenpflicht gemäss AVIG noch liegen Mutwilligkeit oder

12 / 13 Leichtsinns vor. Der Beschwerdeführerin sind demzufolge keine Kosten aufzuerlegen. 5.2. Dem obsiegenden Beschwerdegegner steht kein Anspruch auf Ersatz der Parteikosten zu (vgl. Art. 61 lit. g ATSG).

13 / 13 Es wird erkannt:

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.